gemeente Steenbergen

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Steenbergen.

Nr. 112535
26 november
2015

VASTSTELLING 89e wijziging CAR/UWO-regeling gemeente Steenbergen 1997

Burgemeester en wethouders van Steenbergen:
Gezien de ledenbrief van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden
- d.d. 26 januari 2015, kenmerk ECWGO/U201402159, Lbr. 15/006, CvA/LOGA 15/02, inzake aanpassing verplaatsingskostenregeling verhuisplichtige ambtenaren;
- d.d.17 februari 2015, kenmerk ECWGO/U201500231, Lbr. 15/013, CvA/LOGA 15/04, inzake uitwerking van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2013-2015;
- d.d. 1 mei 2015, kenmerk ECWGO/U201500764, Lbr. 15/027, CvA/LOGA 15/07, inzake FLO- overgangsrecht: wijziging leeftijdsafhankelijke factoren;
- d.d. 23 juni 2015, kenmerk ECWGO/U201501087, Lbr. 15/052, CvA/LOGA 15/10, inzake wijzigingen CAR-UWO i.v.m. wijzigingen Wet arbeid en zorg;
Gelet op artikel 125 van de Ambtenarenwet en artikel 160 van de Gemeentewet;
b e s l u i t e n :

I. de CAR/UWO-regeling gemeente Steenbergen 1997 te wijzigen als volgt (89e wijziging):

A. WIJZIGINGEN MET INGANG VAN 1 JANUARI 2015

Artikel 18:1:5

Artikel 18:1:5, lid 1, wordt gewijzigd als volgt:

1. De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:
   a. een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
   b. een bedrag voor dubbele woonkosten, gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met een maximum van € 307,49 per maand met dien verstande dat de tegemoetkoming ten hoogste voor vier maanden wordt verleend;
   c. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, met een maximum van € 6.149,43.

Artikel 18:1:7

Artikel 18:1:7, leden 2 en 3, wordt gewijzigd als volgt:

2. De vergoeding die plaatsvindt op basis van het eerste lid is, voor dat deel dat gebruik wordt gemaakt van de trein, gemaximeerd op het bedrag van € 3.900 per jaar.
3. De betrokkene die met de trein reist en van de woning of het pension met het ander (aansluitend) openbaar vervoer naar het eerst mogelijke station kan reizen maar van dit openbaar vervoer geen gebruik maakt en in de plaats daarvan met eigen vervoer naar dat station reist, ontvangt een tegemoetkoming van € 102,77 op jaarbasis.

Artikel 6:2b (toelichting)

Aan de toelichting bij artikel 6:2b wordt de volgende tekst toegevoegd:
“Vanwege de gewijzigde regels rond opbouw en opname van verlof – analoog aan hoe dit in het Burgerlijk Wetboek is geregeld – is het van belang om een duidelijk onderscheid te maken tussen de civielrechtelijke begrippen “vervallen” en “verjaren” die hierop van toepassing zijn. Bij verval komt het recht op verlof onherroepelijk te vervallen door het verstrijken van een termijn. De uitzonderingen daarop zijn geregeld in artikel 6:2a, eerste lid.
Bij verjaring komt het verlof in beginsel ook te vervallen na het verstrijken van de termijn, maar kan dit door middel van een schriftelijke verklaring van de rechthebbende medewerker worden ‘gestuit’. De strekking van deze verklaring moet zijn dat betrokkene de beschikking wil houden over het verlof dat dreigt te verjaren. Het gevolg van stuiten is dat een nieuwe verjaringstermijn gaat lopen en de medewerker zijn aanspraak op het verlof behoudt. Dit laatste wil overigens niet zeggen dat hij er ook altijd over kan ‘beschikken’ zoals geregeld in artikel 6:2:6, derde lid, UWO.

Artikel 9b:22a

Artikel 9b:22a, tweede lid, wordt vervangen door:
2 De leeftijdafhankelijke factor bedraagt:

Leeftijd	factor	Leeftijd	factor	Leeftijd	factor
18	0.279	33	0.434	48	0.677
19	0.287	34	0.447	49	0.697
20	0.296	35	0.461	50	0.718
21	0.305	36	0.475	51	0.739
22	0.314	37	0.489	52	0.762
23	0.323	38	0.504	53	0.785
24	0.333	39	0.519	54	0.808
25	0.343	40	0.534	55	0.832
26	0.353	41	0.550	56	0.857
27	0.364	42	0.567	57	0.883
28	0.375	43	0.584	58	0.909
29	0.386	44	0.601	59	0.937
30	0.398	45	0.619	60	0.965
31	0.409	46	0.638	61	0.994
32	0.422	47	0.657	62	1.024

Toelichting artikel 9b:22a

In de toelichting wordt de tekst onder “*Voorbeeld*” vervangen door:
“Stel dat op de leeftijd van 62 jaar een bedrag gegenereerd moet zijn van € 10.000 (fictief bedrag). Om dit te bereiken moet, bij de rendementen die ABP verwacht op de leeftijd van 53 jaar een bedrag van € 7.850 gestort worden (€ 10.000 x 0,785). Als er op een later moment dan op 53-jarige leeftijd wordt gestort, dan wordt het te storten bedrag ieder jaar hoger.”

Artikel 9b:45a

Artikel 9b:45a, tweede lid wordt vervangen door :
2 De leeftijdsafhankelijke factor bedraagt:

Leeftijd	factor	Leeftijd	factor	Leeftijd	factor
18	0.279	33	0.434	48	0.677
19	0.287	34	0.447	49	0.697
20	0.296	35	0.461	50	0.718
21	0.305	36	0.475	51	0.739
22	0.314	37	0.489	52	0.762
23	0.323	38	0.504	53	0.785
24	0.333	39	0.519	54	0.808
25	0.343	40	0.534	55	0.832
26	0.353	41	0.550	56	0.857
27	0.364	42	0.567	57	0.883
28	0.375	43	0.584	58	0.909
29	0.386	44	0.601	59	0.937
30	0.398	45	0.619	60	0.965
31	0.409	46	0.638	61	0.994
32	0.422	47	0.657	62	1.024

Toelichting artikel 9b:45a

In de toelichting wordt de tekst onder “*Voorbeeld*” vervangen door:
“Stel dat op de leeftijd van 62 jaar een bedrag gegenereerd moet zijn van € 10.000 (fictief bedrag). Om dit te bereiken moet, bij de rendementen die ABP verwacht op de leeftijd van 53 jaar een bedrag van € 7.850 gestort worden (€ 10.000 x 0,785). Als er op een later moment dan op 53-jarige leeftijd wordt gestort, dan wordt het te storten bedrag ieder jaar hoger.”

Artikel 10d:33

Artikel 10d:33, lid 3, wordt gewijzigd als volgt:

3. Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
   B. WIJZIGINGEN MET INGANG VAN 1 JULI 2015

Artikel 2:4

Artikel 2:4, leden 1, 2 en 3, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden :

1. De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie tijdelijke aanstellingen voor bepaalde tijd, die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, een periode van 24 maanden overschrijdt

(de tussenpozen inbegrepen), geldt de laatste aanstelling met ingang van die dag als een aanstelling voor onbepaalde tijd.

3. Vanaf de dag dat meer dan drie aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Toelichting artikel 2:4
Aan de toelichting op artikel 2:4 wordt de navolgende tekst toegevoegd::
"Zoals ook in het Burgerlijk Wetboek is geregeld, zijn de ketenbepalingen in artikel 2:4 niet van toepassing op aanstellingen in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL).
Het met ingang van 1 juli 2015 geldende vierde lid regelt de arbeidsrechtelijke gevolgen van opeenvolgende dienstverbanden die een medewerker heeft met verschillende werkgevers (zoals uitzendbureaus, payroll bedrijven of detacheringsbureaus), waarbij deze medewerker binnen dezelfde organisatie feitelijk of in hoofdzaak dezelfde werkzaamheden blijft verrichten, voor rekening komen van de (opvolgende) werkgever bij overschrijding van de grenzen genoemd in het tweede of derde lid. Een en ander heeft –behoudens voorafgaande detachering in dezelfde functie- geen betrekking op de situatie waarin een ambtenaar bij gemeente A uit dienst gaat om vervolgens bij gemeente B in dienst te treden.
Artikel 6:4 (toelichting)
. Iedere grond mag gebruikt worden. Alleen bij een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd móet eenzijn van de aanstellingsgrond is de reden dat uit die aanstelling voor onbepaalde tijd ontslag verleend kan worden (zie ook artikel 8:12). Bij een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd is het niet nodig om een aanstellingsgrond te noemen. Het verstrijken van de termijn van aanstelling is de reden van beëindiging van die aanstelling (zie artikel 8:12).
De toelichting op artikel 6:4, lid 1, wordt gewijzigd als volgt :
Buitengewoon verlof
Het kraamverlof, calamiteiten en ander kortverzuimverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). De Wazo is per 1 december 2001 in werking getreden (Stb. 2001, 567) en is van toepassing op werknemers en ambtenaren. Het doel van de Wazo is werknemers en ambtenaren in de gelegenheid te stellen om betaald werk te combineren met zorgtaken. In de Wazo zijn daarom regels gesteld omtrent diverse vormen van verlof, zoals calamiteiten- en kort verzuimverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en pleegzorg, kraamverlof, ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof. De bepalingen van de Wazo zijn niet opgenomen in de CAR en de UWO; dit is niet nodig omdat de wet rechtstreeks van toepassing is op gemeenteambtenaren. In de CAR en de UWO zijn alleen die aangelegenheden geregeld die afwijken van de wet of aanvullende aanspraken bieden. Incidenteel is omwille van de leesbaarheid van de regeling een bepaling uit de Wazo overgenomen.
De bepalingen in de Wazo m.b.t. het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565), Bij die gelegenheid is de in de wet opgenomen opsomming van situaties op grond waarvan calamiteiten- of kort verzuim verlof kan worden toegekend, verruimd. Daarbij gaat het om de introductie van het criterium 'onvoorzienbaarheid' en de toevoeging van spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd te plannen arts- of ziekenhuisbezoek – of de noodzakelijke begeleiding daarbij – als reden voor het toekennen van verlof. Het calamiteiten-, kort verzuim- en kraamverlof is geregeld in de artikelen 4:1 t/m 4:7 Wazo.
Kraamverlof
Met ingang van 1 januari 2015 is ook in de Wazo geregeld dat het kraamverlof kan worden uitgebreid met drie dagen, door een 'voorschot' te nemen op het (onbetaald of betaald) ouderschapsverlof. Eén en ander is geregeld in artikel 6:5 lid 4 Wazo."
Artikel 6:4:1a(toelichting)
. Iedere grond mag gebruikt worden. Alleen bij een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd móet eenzijn van de aanstellingsgrond is de reden dat uit die aanstelling voor onbepaalde tijd ontslag verleend kan worden (zie ook artikel 8:12). Bij een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd is het niet nodig om een aanstellingsgrond te noemen. Het verstrijken van de termijn van aanstelling is de reden van beëindiging van die aanstelling (zie artikel 8:12).
De toelichting op artikel 6:4:1 wordt gewijzigd als volgt :
Langdurend zorgverlof
Artikel 6:4:1a
Algemeen
Het langdurend zorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo met betrekking tot het langdurend zorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1juli 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij is de kring van personen ten behoeve waarvan kort – en langdurend zorgverlof kan worden opgenomen verruimd met bloedverwanten in de eerste en tweede graad, huisgenoten en andere personen uit de sociale omgeving. Behalve in het geval van een levensbedreigende ziekte kan er ook langdurend zorgverlof worden toegekend t.b.v. de noodzakelijke verzorging bij ziekte of hulpbehoevendheid. Het langdurend zorgverlof is geregeld in de artikelen 5:9 tot en met 5:16 Wazo.
Lid 1

Het wettelijk recht op langdurend zorgverlof is onbetaald. In dit lid is geregeld dat de ambtenaar recht heeft op doorbetaling van 50% van zijn bezoldiging over de uren dat hij langdurend zorgverlof geniet.
Leden 2 tot en met 7
Ten aanzien van de opbouw van vakantie-uren en vakantietoelage geldt een vergelijkbare regeling als bij het ouderschapsverlof. Ziekte schort het langdurend zorgverlof niet op. Ingeval van samenloop tussen langdurend zorgverlof en ziekte heeft de ambtenaar na 7 kalenderdagen ziekte aanspraak op zijn volledige bezoldiging, wordt de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd en vindt de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van de volledige bezoldiging.

Artikel 6:4:3

(*toelichting*)
. Iedere grond mag gebruikt worden. Alleen bij een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd móet eenzijn van de aanstellingsgrond is de reden dat uit die aanstelling voor onbepaalde tijd ontslag verleend kan worden (zie ook artikel 8:12). Bij een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd is het niet nodig om een aanstellingsgrond te noemen. Het verstrijken van de termijn van aanstelling is de reden van beëindiging van die aanstelling (zie artikel 8:12).
De toelichting op artikel 6:4:3 wordt gewijzigd als volgt:

Kortdurend zorgverlof

Artikel 6:4:3

Algemeen

Het kortdurend zorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg. Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het kortdurend zorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 juli 2015 (Stb. 2014, 565), waarbij de kring van personen t.b.v. waarvan kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen is verruimd met bloedverwanten in de eerste en tweede graad, huisgenoten en andere personen uit de sociale omgeving. Het kortdurend zorgverlof is geregeld in de artikelen 5:1 tot en met 5:8, 5:15 en 5:16 Wazo

Samenloop met andere verlofvormen.

De wetgever heeft het noodzakelijk geacht om een regeling te treffen over samenloop tussen de diverse verlofvormen. Het is immers mogelijk dat een situatie zowel voldoet aan de voorwaarden voor calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof. In dat geval zou het voor de ambtenaar aantrekkelijk kunnen zijn om voor calamiteitenverlof te kiezen omdat dit verlof verleend wordt met behoud van de volledige bezoldiging. In artikel 5:8 Wazo is daarom bepaald dat indien zowel is voldaan aan de voorwaarden voor het calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor het kortdurend zorgverlof, het calamiteitenverlof na één dag eindigt.
Lid 1
In het eerste lid is bepaald dat een ambtenaar met een volledige betrekking ten hoogste 72 uur zorgverlof per jaar kan opnemen. Dit betekent dat ook de ambtenaar wiens aanstelling op grond van artikel 2:7a verruimd is naar maximaal 40 uur per week maximaal 72 uur per kalenderjaar zorgverlof kan opnemen.
Lid 2
In het tweede lid is bepaald dat het recht op kortdurend zorgverlof van de ambtenaar met een betrekkingsomvang van minder dan 36 uur per week, naar evenredigheid wordt verminderd.
Lid 3 en 4
In de leden 3 en 4 is geregeld dat het kortdurend zorgverlof voor de helft voor rekening van de ambtenaar en voor de andere helft voor rekening van de werkgever komt. Voor de verrekening van het verlof kan worden gedacht aan de inlevering van regulier verlof. Ook kan de mogelijkheid worden geboden om het verlof op een later moment in te halen. Het college bepaalt in overleg met de ambtenaar hoe de verrekening van het verlof zal plaatsvinden.”

Artikel 6:5

Artikel 6:5 wordt gewijzigd als volgt:
Ouderschapsverlof

Artikel 6:5

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, voor zover lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van een percentage van zijn bezoldiging.
2. Het percentage bedoeld in het eerste lid bedraagt voor de ambtenaar die wordt bezoldigd volgens:
   schaal 1: 90%
   schaal 2: 85%
   schaal 3: 80%
   schaal 4: 70%
   schaal 5: 60%
   schaal 6 en hoger: 50%
3. Het is niet toegestaan dat de ambtenaar gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht. Het college kan hieromtrent nadere regels stellen.
4. Op de ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.

5. De ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden een verzoek indienen om toegekend ouderschapsverlof niet op te nemen. Tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet, stemt het college hiermee in. Instemming heeft tot gevolg dat het resterende ouderschapsverlof wordt opgeschort.”

Toelichting artikel 6:5

De toelichting op artikel 6:5 wordt gewijzigd als volgt:

Algemeen

Het ouderschapsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting op de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting op artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo met betrekking tot het ouderschapsverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij zijn zowel de eis dat men een jaar in dienst van de werkgever moet zijn, als de regels met betrekking tot de wijze waarop het verlof kan worden opgenomen, komen te vervallen. Een andere belangrijke wijziging betreft het recht om – behoudens een zwaarwegend dienstbelang aan de kant van de werkgever – een eenmaal toegekend recht op ouderschapsverlof te onderbreken of op te schorten (artikel 6:6 lid 2 Wazo).

Het ouderschapsverlof is geregeld in de artikelen 6:1 tot en met 6:10 Wazo.

In dit artikel is opgenomen dat een ambtenaar die ouderschapsverlof geniet op grond van de Wazo, recht heeft op een gedeeltelijke doorbetaling van zijn bezoldiging over ten hoogste 13 maal de formele arbeidsduur per week. Deze regeling geldt voor die gemeenten waarin lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof vastgesteld is of wordt.

Lid 1 en 2

De ambtenaar die werkzaam is bij een gemeente met een regeling betaald ouderschapsverlof en die op grond van de Wazo ouderschapsverlof opneemt, heeft recht op doorbetaling van een percentage van zijn bezoldiging over dit verlof, gedurende ten hoogste 13 maal de formele arbeidsduur per week. De doorbetaling bedraagt het in het tweede lid aangegeven percentage van de bezoldiging.

Lid 5

Een ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden verzoeken het aangevraagde ouderschapsverlof niet op te nemen dan wel niet voort te zetten (artikel 6:6 Wazo). Het college kan een dergelijk verzoek afwijzen als een zwaarwegend dienstbelang zich hiertegen verzet. Als een dergelijk verzoek wordt gehonoreerd heeft dit tot gevolg dat het niet genoten ouderschapsverlof op een later moment kan worden opgenomen, zolang aan de voorwaarden daarvan wordt voldaan. Aan een dergelijk verzoek hoeft het college niet eerder gevolg te worden gegeven dan vier weken na het verzoek.”

Artikel 6:5:1

Artikel 6:5:1 komt te vervallen.

Artikel 6:5:3

Artikel 6:5:3 komt te vervallen.

Artikel 6:7(toelichting)

De toelichting bij artikel 6:7 wordt gewijzigd als volgt:

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 6:7

Algemeen

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo).Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565), Daarbij is geregeld dat bij ziekenhuisopname van de baby het bevallingsverlof wordt verlengd, en dat bij overlijden van de moeder het resterende bevallingsverlof overgaat naar de partner. Verder kan het bevallingsverlof vanaf de 6e week na de bevalling gespreid worden opgenomen. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in de artikelen 3:1 t/m 3:1a, 3:3,3:4, 3:5, 3:7, 3:10, 3:11, 3:13, 3:14 en 3:29 Wazo. Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden aangemerkt als ziekte. In dit artikel is geregeld dat de vrouwelijke ambtenaar tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op doorbetaling van haar volledige bezoldiging.

Lid 1 en 2

De vrouwelijke ambtenaar heeft recht op volledige doorbetaling van de volledige bezoldiging. Vrouwelijke ambtenaren hebben gedurende de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof aanspraak op een uitkering (artikel 3:7 lid 1 Wazo). De hoogte van de uitkering in geval van zwangerschap en bevalling bedraagt 100% van het voor de ambtenaar geldende dagloon met een vastgesteld maximum (artikel 3:13 Wazo). Het bedrag van deze uitkering wordt in mindering gebracht op de bezoldiging, waarop de betrokken ambtenaar recht heeft.

Lid 3 en 4

De werkgever dient ten tijde van het zwangerschaps- en bevallingsverlof de bezoldiging door te betalen. De vrouwelijke ambtenaar moet tijdig aan de werkgever de informatie overleggen die de werkgever nodig heeft voor het ontvangen van de uitkering op grond van de Wazo (artikel 3:11 Wazo).

Als vanwege schuld of toedoen van de ambtenaar geen uitkering wordt verstrekt kan dit geheel of gedeeltelijk in mindering worden gebracht op de bezoldiging. Er wordt dan een fictieve uitkering ter

hoogte van 100% van het dagloon in mindering gebracht. Om verrekening van de bezoldiging met de uitkering wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof praktisch mogelijk te maken, is de ambtenaarverplicht mee te werken aan de uitbetaling van de Wazo-uitkering door het UWV aan de gemeentelijke werkgever.

Ziekte voor zwangerschapsverlof

Er kan sprake zijn van een situatie dat de vrouwelijke ambtenaar een bepaalde periode voor ingang van haar zwangerschapsverlof haar werkzaamheden niet kan verrichten wegens gehele of gedeeltelijke ziekte. Voor zover deze ziekte plaatsvindt vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum, wordt deze ziekte aangemerkt als zwangerschapsverlof, ongeacht de keuze van de vrouwelijke ambtenaar ten aanzien van de duur van het zwangerschapsverlof (artikel 3:1 lid 4 Wazo). Dit kan betekenen dat het zwangerschapsverlof langer duurt dan van tevoren was gekozen. De periode van het bevallingsverlof wordt in dat geval evenredig verkort.

Bij deze samenloop van zwangerschapsverlof en ziekte doet het niet ter zake of een medewerker geheel of gedeeltelijk ziek is. Ook bij gedeeltelijke ziekte wordt het zwangerschapsverlof geacht in te gaan. Duidelijk is dan wel dat de vrouwelijke ambtenaar, die gedeeltelijk ziek is, vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum niet meer hoeft te werken.”

Artikel 6:8

De toelichting bij artikel 6:8 wordt gewijzigd als volgt:

Adoptie- en pleegzorgverlof

Artikel 6:8

Algemeen

Het adoptie- en pleegzorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het adoptie- en pleegzorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565), Daarbij is geregeld dat het verlof flexibeler kan worden opgenomen binnen een ruimere periode van 26 weken. Het adoptie- en pleegzorgverlof is geregeld in de artikelen 3:2 t/m 3:7, 3:9, 3:12, 3:13, 3:14 en 3:29 Wazo.

Lid 2, 3 en 4

Er bestaat aanspraak op volledige loondoorbetaling, daarom wordt de uitkering aangevraagd via de werkgever. De werkgever vraagt uiterlijk twee weken voor de datum van ingang van het verlof een uitkering bij het UWV aan (artikel 3:11 lid 2). De uitkering wordt gestort op rekening van de werkgever en de werkgever betaalt de volledige bezoldiging door. De ambtenaar verleent op verzoek van de werkgever alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de uitkering ter zake het adoptie- en pleegzorgverlof. Wanneer een ambtenaar geen volledige medewerking verleent ten aanzien van de aanvraag van de uitkering kan dit leiden tot een korting op de bezoldiging.

Lid 5

Het tijdvak waarover adoptie- en pleegzorgverlof wordt genoten, schort de termijn van 6 maanden van artikel 7:3 gedurende welke termijn het recht bestaat op doorbetaling van de volledige bezoldiging niet op. Dit betekent dat indien een ambtenaar ziek is en tijdens de ziekte adoptie- en pleegzorgverlof geniet, het verlof onderdeel uitmaakt van de termijn van 6 maanden.

Samenloop adoptie- en pleegzorgverlof met zwangerschaps- en bevallingsverlof

Wanneer een vrouw over dezelfde periode zowel recht heeft op een uitkering in verband met zwangerschap en bevallingsverlof als op een uitkering in verband met adoptie of pleegzorg, vervalt de uitkering voor adoptie of pleegzorg. Wanneer een werknemer in een zelfde periode zowel recht heeft op een uitkering in verband met adoptie als op een uitkering in verband met pleegzorg krijgt de werknemer de uitkering in verband met pleegzorg evenmin uitbetaald. Er is dus in de wet een hiërarchie aangebracht tussen de verschillende uitkeringsrechten in het geval zij samenlopen (artikel 3:29 Wazo).

II. te bepalen dat dit besluit in werking treedt met ingang van de dag volgende op die waarop dit besluit is bekend gemaakt.

Steenbergen, 4 augustus 2015
Burgemeester en wethouders voornoemd
De secretaris, De burgemeester,

M.S.A. van Leeuwen, loco. J.A.M. Vos.